

**equal
pay**

day,-

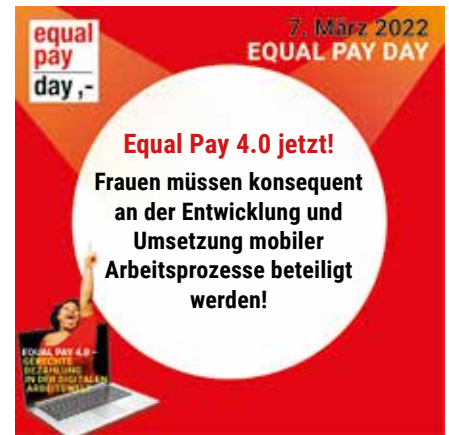
**7. März 2022
ist Equal Pay Day**

..... **EQUAL PAY 4.0 –**
GERECHTE
BEZAHLUNG
IN DER DIGITALEN
ARBEITSWELT



INHALT

- 3 Editorial**
Uta Zech, Präsidentin BPW Germany e.V.
- 4 Grußwort**
Anne Spiegel
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- 5 Augenblick mal! Digital auf den Zahn gefühlt**
Natascha Heinisch
- 6 Lasst uns Deutschland auf gerechte Bezahlung programmieren!**
Maximilian Kalk
- 8 In der IT-Welt zählen die Skills**
Dr. Julia Freudenberg
- 9 Digitale Brückenbauer**
Jessica Espinoza
- 10 Antworten des Dritten Gleichstellungsberichts zu equal pay 4.0**
Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok
- 12 Fleischers Ratgeber**
Noah Fleischer
- 14 Mobiles Arbeiten – Chance zu mehr Gleichstellung oder Unsichtbarkeitsfalle?**
Dr. Corinna Frodermann und Dr. Stefanie Wolter
- 16 Was können wir für die Gleichstellung in der Plattformwirtschaft tun?**
Dr. Martin Gruber-Risak
- 17 „Technologie hat mir geholfen, Dirigent meines Lebens zu werden“**
Frank Behrendt
- 18 Unbewusste Vorurteile kommen Frauen bei Bewerbungen für IT Jobs immer wieder in die Quere**
Sandra Raggow
- 19 Können Digitalisierung und KI Diskriminierungen von Gründerinnen und Unternehmerinnen überwinden?**
Dr. Katja von der Bey
- 20 Aufwertung der Krankenpflege: Neue Chancen durch die Digitalisierung?**
Tom Heilmann
- 21 Sich digital als Frau und Führungskraft profilieren**
Barbara Liebermeister
- 22 Mitmachen, selber machen, anders machen!**
Aktionstipps für den 7. März 2022
- 24 Kontakt**



IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Uta Zech, Präsidentin Business and Professional Women Germany e.V.
Geschäftsstelle BPW Germany e.V. · Schloßstraße 25 · 12163 Berlin · **Redaktion:** Natascha Heinisch, Lea Sophie Rohé, Maximilian Kalk,
Titelmotiv: istockphoto · **Fotos:** Dieter Bühler, Laura Schepers, Nils Hasenau, Anke Großklaus, Serviceplan Group, Anna Sommerfeldt,
Baris Gürkan, Csaba Nagy Pixabay, Miguel Guasch Fluxa, iStockphoto.
Druck: Umweltdruck Berlin GmbH
Februar 2022



Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Digitalisierung ist in vollem Gange und wird in den kommenden Jahren alle Bereiche unseres Lebens grundsätzlich verändern – wie wir kommunizieren, uns informieren, konsumieren und vor allem: wie wir arbeiten. **EQUAL PAY 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt** lautet deshalb das Motto der Equal Pay Day Kampagne 2022.

Was kann Digitalisierung für equal pay tun? Digitalisierung wird von Menschen gestaltet und wer gestaltet, bestimmt, was und wie gestaltet wird. Im Moment gestalten hauptsächlich Männer. 80 Prozent aller Software-Entwickelnden sind männlich und 90 Prozent der Startups im Bereich Digitalisierung werden von Männern gegründet. Frauen entgehen attraktive Jobs im zukunftssträchtigen IT-Sektor.

Wir brauchen geschlechtsneutrale pädagogische Konzepte in Schule, Hochschule und bei der beruflichen Beratung. Wie Mädchen für IT begeistert werden können, zeigt Dr. Julia Freudenberg von der Hacker School. Selbst wenn Frauen in der Digital-Branche arbeiten, sind sie oft mit stereotypen Vorstellungen in einem männlich geprägten Arbeitsumfeld konfrontiert. Mehr als die Hälfte kündigen ihren Job und kaum eine schafft es ins Topmanagement. Sandra Roggow kennt das aus ihrem Netzwerk Digital Media Women. Das ist auch eine Frage der Arbeits- und Unternehmenskultur.

Technische und digitale Lösungen für schwere körperliche Arbeiten haben das Potenzial, die Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt aufzuheben. Wer den Computer steuert, der schwere Teile im Autowerk zusammensetzt, ist dem Computer egal. Bisher vermeintlich einfache Tätigkeiten wie Kassiertätigkeiten oder Bürotätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, erfordern im Zuge der Technisierung und Digitalisierung zusätzliche Fähigkeiten und Qualifikationen, die entsprechend höher entlohnt werden müssen. Bei Weiterbildungsmaßnahmen oder digitaler Ausrüstung in Unternehmen dürfen Teilzeit und Familienauszeiten, typisch in Lebensbiografien von Frauen, keine Rolle spielen.

Künstliche Intelligenzen treffen keine neutralen Entscheidungen. Sie werten Daten aus, mit denen sie gefüttert werden. Aktuell sind das hauptsächlich Daten von weißen Hetero-Männern. Das führt dazu, dass Frauen aus Bewerbungsprozessen oder bei der Kreditvergabe aussortiert werden. Diverse Teams in Forschung und Entwicklung können verhindern, dass sich unbewusste Vorurteile der realen Welt in der binären fortsetzen.

Frauen bringen alle Fähigkeiten mit, die digitale Zukunft der Arbeit mitzugestalten. Denn die Computergeschichte ist weiblich: Ada Lovelace, Grace Hopper, Margaret Hamilton haben die Entwicklung der digitalen Welt entscheidend vorangebracht. Frauen sind wichtig als Programmierinnen, als Wissenschaftlerinnen, als Datensatz, als Quereinsteigerinnen, als Nutzerinnen!

Lassen Sie uns mit dieser Kampagne die Geschlechtergerechtigkeit in der digitalen Welt vorwärtsbringen. Werden wir aktiv, entmystifizieren wir Künstliche Intelligenzen und nehmen wir den Gestaltungsauftrag mutig an. Zeigen wir am 7. März 2022 Flagge!

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Uta Zech'.

Uta Zech
Präsidentin BPW Germany e. V.



GRUSSWORT DER BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND, ANNE SPIEGEL

Liebe Leserinnen und Leser,

am 7. März 2022 ist Equal Pay Day! Der Tag macht darauf aufmerksam, dass Frauen noch immer 18 Prozent pro Stunde weniger verdienen als Männer. In den letzten Jahren ist die Lohnlücke etwas kleiner geworden – wir sind also auf dem richtigen Weg! Ein Grund mehr, in unseren Bemühungen um Lohngerechtigkeit jetzt nicht nachzulassen.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt von Grund auf. Neue Jobs entstehen, Berufsbilder ändern sich und vielerorts setzt die digitale Kommunikation einen neuen Rahmen für die Zusammenarbeit. Das kann eine Chance sein für mehr Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Wir können die neuen Möglichkeiten nutzen, um die Talente von Frauen zu fördern und zu nutzen, um ihnen Berufswege zu eröffnen, in denen sie bislang in der Minderheit waren, oder auch um Tätigkeiten neu zu bewerten, die zu wenig Anerkennung erfahren.

Die Digitalisierung birgt Chancen, aber auch Risiken – zum Beispiel, wenn Algorithmen Diskriminierung in der Arbeitswelt fortschreiben. Denn wenn eine lernende künstliche Intelligenz (KI) Daten sammelt, nach denen Frauen regelmäßig schlechter bezahlt werden, dann kann es passieren, dass sie auch in Zukunft ein niedrigeres Gehalt für Frauen berechnet. In den Daten liegt ein wichtiger Schlüssel: Sie müssen repräsentativ, umfassend und transparent sein.

Ob KI diskriminiert oder nicht, ist aber nicht nur eine Frage der Daten, sondern auch der Programmierung. Wenn weiterhin überwiegend Männer Software entwickeln, ist es wenig überraschend, dass sich die digitalen Produkte, die sie programmieren, vor allem an ihren eigenen Bedürfnissen und ihrer eigenen - männlichen - Erfahrungswelt orientieren. Wenn Frauen die Chance erhalten, die digitalisierte Arbeitswelt an dieser Stelle mitzugestalten, dann entstehen am Ende auch bessere Produkte – Produkte, die für alle funktionieren.

Die Digitalisierung bringt ohne Zweifel große Veränderungen mit sich, aber sie ist kein Selbstläufer – nicht für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und auch nicht für Lohngerechtigkeit. Sie muss gestaltet werden. Wie das konkret aussehen kann, zeigt das Journal, das Sie in den Händen halten: beispielsweise mit einem Artikel über eine KI für Gründerinnen im Projekt KITE, die Frauen schult, souverän mit Vorurteilen im Gründungsprozess umzugehen.

In den letzten Jahren sind wir dem Ziel der Lohngerechtigkeit nähergekommen, aber bei einem Gender Pay Gap von 18 Prozent müssen wir unseren Einsatz erhöhen. Ich freue mich darauf, mit Ihnen gemeinsam für eine gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt zu streiten – für Equal Pay 4.0!

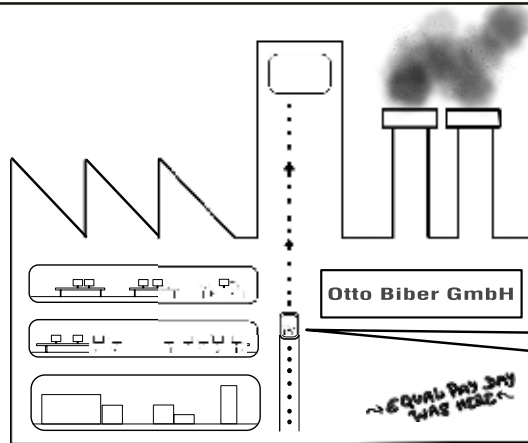
Mit freundlichen Grüßen

Anne Spiegel
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Augenblick mal!



Digital auf den Zahn gefühlt

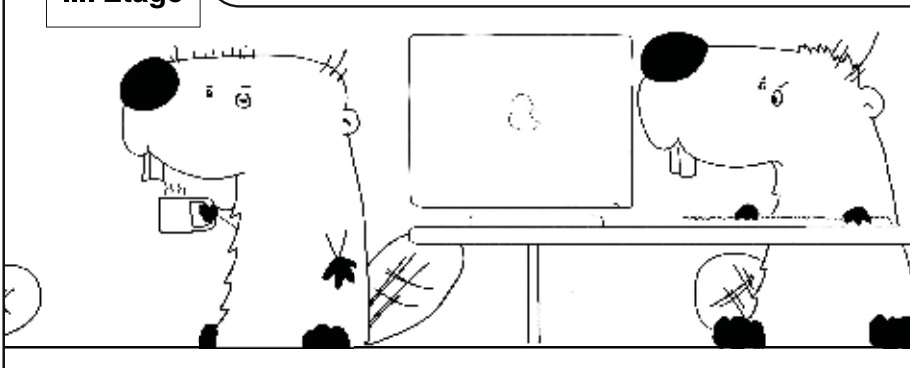


Willkommen in der Chefetage!

Sie sind die erste Ottervertreterin in unserer Biberherrenrunde.

III. Etage

Gerade fahren wir an der IT vorbei. Wie Sie sehen werden, ist unsere Firma mit der neuesten digitalen Technik ausgestattet. Wir sind voll im Trend!



Dieser Zahn-Scanner zum Beispiel wurde zu Security-Zwecken extra in-house programmiert. So wird sichergestellt, dass nur Mitarbeiter mit der entsprechenden Berechtigung hier in die oberste Etage gelangen. Passen Sie auf!



Scan erfolgreich.
Guten Tag, Herr Biberhausen.
Haben Sie einen schönen Tag!



Keine Zähne erkannt.
Zutritt verweigert.



Keine Zähne erkannt.
Zutritt verweigert.



Da müssen die Jungs wohl nochmal nachjustieren.



Lasst uns Deutschland auf gerechte Bezahlung programmieren!

Egal ob Computer, Smartphone oder Roboterputzhilfe – digitale Anwendungen und vernetzte Geräte sind aus dem Privat- und Arbeitsleben in Deutschland nicht mehr wegzudenken.

Vor der Covid-19-Pandemie schwang in Deutschland Skepsis gegenüber IT-Produkten und künstlicher Intelligenz mit, drohten diese Technologien doch, Beschäftigte rund um die Uhr zu überwachen oder ihre Qualifikation und damit ihre Arbeitsstelle obsolet zu machen.

Dann kam Corona, und die Anpassung an die neue, digitale Realität in der Arbeitswelt vollzog sich an vielen Arbeitsplätzen mit Hochgeschwindigkeit. Vieles vorher Undenkbare wie Video-konferenzen anstelle von Dienstreisen, flexiblere Arbeitszeiten mit weniger Präsenz im Büro oder ein Urlaubsantrag per E-Mail sind Beispiele dafür, wie die Digitalisierung der Arbeitswelt vom Nebengleis auf die Hochgeschwindigkeitsstrecke geleitet wurde - weil Politik und Wirtschaft das Potenzial von digitalen Lösungen erkannten. Die neuen Möglichkeiten der mobilen und flexiblen Arbeit versprechen uns mehr Chancen für Lebensentwürfe, in denen weder Männer noch Frauen auf Arbeits-einkommen zugunsten von Care-Arbeit, Ehrenamt oder anderer Aufgaben des Privatlebens verzichten müssen.

Aber können diese Veränderungen in der Arbeitswelt auch zu vollendeter Gleichstellung und einer Schließung der Lohnlücke in der deutschen Arbeitswelt in Hochgeschwindigkeit verhelfen? Noch immer plagt sich Deutschland trotz fortschreitender Digitalisierung mit einem Gender Pay Gap von 18 Prozent herum.¹ Damit arbeiten Frauen im Schnitt 2022 immer noch 66 Tage umsonst, also bis zum 7. März 2022.

Wir vom EPD-Team sind sicher: Deutschland kann sich diese 18 Prozent Gehalts-lücke nicht leisten.

Es ist Zeit für ein Update in der Arbeitswelt, es ist Zeit für equal pay 4.0! Equal pay 4.0 bedeutet, dass wir die Möglichkeiten der Digitalisierung einsetzen, um die Gehaltslücke mithilfe von Maschinen zunächst einmal offenzulegen. Denn: Mehr als 60% der Deutschen sind der Meinung, dass mehr gegen Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz getan werden muss.²

Unfaire Bezahlstrukturen in Betrieben können dank Software systematisch aufgedeckt und dementsprechend korrigiert werden. Doch wir können nicht blind den Maschinen die Weichenstellung zur Schließung der Lohnlücke überlassen.

Wir sind alle gefragt, den Fahrplan für gerechte Bezahlung umzusetzen. Frauen sind noch immer in Unternehmensleitungen unterrepräsentiert. Um unser System auf Lohngerechtigkeit einzutakten, benötigen wir aber diverse Perspektive auf allen Ebenen. Wir haben es in der Hand, Diversität in unseren Führungs- und Entscheidungsstrukturen selbstverständlich werden zu lassen. Ebenso müssen wir die Inanspruchnahme von Elternzeit und an Familienaufgaben angepasste Arbeitszeitmodelle für arbeitende Väter und Mütter flächendeckend durchsetzen. Das setzt voraus, dass wir die Präsenzkultur hinter uns lassen und den Weg für flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Lebensarbeitszeitkonten oder Möglichkeiten des agilen Arbeitens freiräumen.

Eine Arbeitswelt ohne Präsenzkultur erlaubt nicht nur Selbstverwirklichung außerhalb des Arbeitsplatzes, sie birgt zudem ein riesiges wirtschaftliches Potential: Wir beugen Arbeitsausfällen durch weniger Präsenzdruck am Arbeitsplatz vor, und ermöglichen dazu noch durch Einsparung von Fahrtzeiten allen Mitarbeitenden mehr Zeit in die Entwicklung besserer Produkte zu stecken. Gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt ist nicht nur ein Nebeneffekt, sie ist eine Notwendigkeit für die Sicherung unseres Wohlstands. Ich bitte darum Sie persönlich: Setzen Sie ein Zeichen für Entgeltgerechtigkeit! Der Equal Pay Day am 07. März 2022 ist ein gutes Datum dafür.



MAXIMILIAN KALK

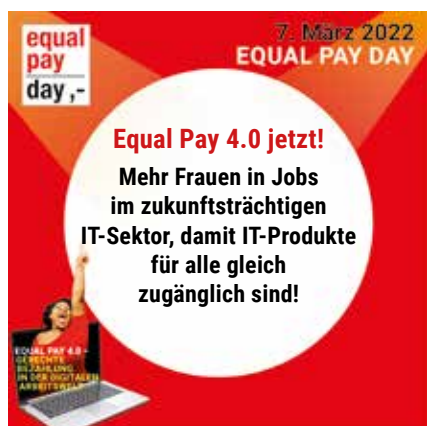
ist Projektkoordinator der Equal Pay Day Kampagne und arbeitet an einem Online-Sprachkurs. Seit 2016 war er in zivilgesellschaftlichen Organisationen im Projektmanagement tätig. Er besitzt einen Masterabschluss in Europawissenschaften.

Setzen Sie sich auch für die Rechte anderer ein und sensibilisieren Sie im Berufs- und Privatleben für gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt!

Equal pay 4.0 ist zu wichtig, als dass wir auf eine Programmierung von außen warten können. Wir alle haben es in der Hand, die Weichen in der Arbeitswelt so zu stellen, dass die Datensätze des Statistischen Bundesamtes endlich 0 Prozent Lohnlücke feststellen. Erst dann fällt der Equal Pay Day auf den 31.12.

1 Destatis, Gender Pay Gap, abrufbar unter: www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html.

2 Kantar Public 2021, Mehr Gleichstellung im Beruf, mehr Partnerschaftlichkeit im Privaten. Frauen- und Männerbefragung zu Fragen der Gleichstellung, abrufbar unter: www.bmfsfj.de/resource/blob/176914/cb19d020cf65b063077bac142a0da39c/20210326-kantar-befragung-gleichstellung-data.pdf.





In der IT-Welt zählen die Skills

Die Digitalisierung bringt enorme Entwicklungen mit sich. Ganze Berufsbranchen verändern sich, neue Berufe entstehen, neue Skills werden benötigt. In der Hacker School führen wir Kinder und Jugendliche auf spielerische Weise an das Programmieren heran. Ein witziges Quiz mit Python, ein lustiges Mini-Game mit Scratch oder eine eigene Webseite mit HTML sind einige Beispiele. Auch wenn wir in Übereinstimmung mit dem klassischen Stereotyp, Mädchen könnten nicht programmieren, für diese wunderbaren Teilnehmerinnen oft die Extrameile gehen müssen, sehen wir, dass innerhalb der Kurse deutlich weniger Unterschiede zu Tage treten, als man auf den ersten Blick meint. Klar programmieren zwei Mädchen in der gemeinsamen Programmierung mal eine Webseite über Pferde oder zwei Jungs über einen Fußballverein. Aber programmieren tun sie alle und spätestens beim Thema Nachhaltigkeit ist das Interesse bei allen groß.

Kommunikation und Kollaboration sind zentrale Elemente, mit denen sich Stereotype überwinden lassen. In Hacker School Kursen erarbeiten zwei junge Menschen, die sich zumeist nicht kennen, über zwei Tage gemeinsam ein Projekt und sind ständig in Austausch und kreativer Kooperation, um es zu realisieren - nach unserer Meinung die beste Methode, das Erlernte wirklich zu verarbeiten. Uns ist klar, dass nicht alle Teilnehmenden in der Hacker School zukünftige Programmierer:innen werden, aber die Erfahrung, in die digitale Welt einzutauchen und dass es gar nicht so

schwer ist, selbst einen Code zu schreiben, setzt geschlechterübergreifend viel positive Energie frei. Zu verstehen, "ja, das kann ich auch", ist sehr motivierend für die Jugendlichen. Und diese Motivation und Begeisterung mündet oft in der Frage, ob dieser Bereich etwas für die eigene berufliche Zukunft sein könnte. Mit unserem jüngsten Projekt Hacker School @yourschool gehen wir außerhalb des normalen Curriculums an die Schulen, um wirklich alle Kinder und Jugendlichen für erweiterte Berufsorientierung erreichen zu können. Oft können wir dadurch insbesondere Mädchen begeistern, die IT zuvor nicht für sich in Erwägung gezogen haben - ein wichtiger Grundstein, um in unser aller Interesse mehr Frauen in die IT zu kriegen.

Gelebte Gleichberechtigung kann erst entstehen, wenn wir auch im Job Frauen gleichberechtigt in Zukunftsberufen vertreten haben. Ausprobieren im geschützten Raum bewirkt da Wunder und macht Mut - davon können wir alle noch sehr viel mehr gebrauchen.



DR. JULIA FREUDENBERG

Nach langjähriger Erfahrung in der Wirtschaft wechselte Dr. Julia Freudenberg in die Geschäftsführung der mehrfach ausgezeichneten Hacker School mit der Vision, die Jugend, insbesondere auch Mädchen und sozioökonomisch benachteiligte junge Menschen, für das Programmieren zu begeistern. Als überzeugte Netzwerkerin arbeitet sie an engmaschigen Kooperationen zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Initiativen im IT-Bereich, ist Mitglied im Beirat der Jungen Digitalen Wirtschaft beim Bundeswirtschaftsministerium, selbst ehrenamtlich aktiv und glückliche Mutter zweier Kinder.



Digitale Brückenbauer

Als 1. Vorsitzende von XOCO Unlimited e.V. will Jessica Espinoza Mädchen in Lateinamerika, Afrika und Asien durch digitale Ausbildungen auf die berufliche Zukunft vorbereiten. Ein Gespräch über Hürden, Hoffnungen und einen langen Weg.

EPD Journal:

Der Vereinsname „XOCO“ [SHO-co] leitet sich vom aztekischen Wort für „kleine Schwester“ ab. Welche Idee steckt dahinter?

JESSICA ESPINOZA: Unser Verein empowert Mädchen und hilft ihnen, geschlechtsbasierter Gewalt zu entkommen. In der Coronakrise haben die Eltern vieler Mädchen in Lateinamerika ihre Arbeit und damit die Existenzgrundlage verloren. Hinzu kommt, dass durch die Ausgangsbeschränkungen plötzlich die Schulen geschlossen waren und die Mädchen ihren Zugang zu Bildung verloren haben. Kinderhandelsnetzwerke nutzen die Notlage der Familien gezielt aus und drängen Mädchen massiv in die sexuelle Ausbeutung. Gerade die Situation geflüchteter Mädchen aus Venezuela ist dramatisch. XOCO bietet diesen Mädchen eine neue Perspektive. Mit Hilfe von Mentorinnen als Role-Models wollen wir Mädchen für digitale Zukunftsjobs in Position bringen. Die Teilnehmerinnen sind also „XOCO“, die kleinen Schwestern, die wir auf ihrem Ausbildungsweg begleiten und in die Digital Economy bringen.

Welchen Ansatz verfolgt XOCO Unlimited hierbei?

XOCO ist darauf spezialisiert, die Brücke zu schlagen zwischen lokalen NGOs, die schon nah dran sind an den Mädchen, und großen Unternehmen in der digitalen Ökonomie. Und das gelingt vor allem mit einer guten Ausbildung, die die Mädchen fit macht für Zukunftsjobs, die sie auch langfristig aus ihrer vulnerablen Situation rausholen. Gerade in Lateinamerika ist die Digitalisierung auf dem Vormarsch und man sieht die Kluft zwischen denen, die digitales Know-how haben und denen, die es nicht haben und damit langfristig im Arbeitsmarkt abgehängt werden.

Welche Fähigkeiten sollten Frauen und Mädchen in Lateinamerika mitbringen, um von der Digitalisierung zu profitieren? Stichwort: Skillset of the future/ digital badges ...

Die benachteiligten Zielgruppen, mit denen wir zusammenarbeiten, haben eine geringe Grundbildung.

JESSICA ESPINOZA

ist Investment Managerin,

1. Vorsitzende des BPW Köln

und Preisträgerin des

Digital Female Leader

Awards 2019. Sie ist

Gründerin und Vor-

sitzende von XOCO

Unlimited, einem

innovativen Edtech

Venture, das benachteiligte

Mädchen für Zukunftsjobs

qualifiziert.



Wir beginnen damit, vor allem Mathe, Logik und Naturwissenschaften zu stärken und so horizontale Skills aufzubauen, mit denen man dann eine gute Grundlage hat, um in alle Richtungen gehen zu können. Wir beginnen mit den Basics: Wie funktioniert ein Computer, das Internet, was sind die aktuellen Trends wie agile Zusammenarbeit? Wir zeigen ihnen z.B. wie man mit Canva arbeitet und Social Media Designs entwickelt. Aber auch, wie man sein eigenes digitales Unternehmen gründet. Etwas später geht es dann auch in Richtung Programmierung. Darüber hinaus unterrichten wir Englisch, da dies von den Unternehmen sehr nachgefragt wird, in Lateinamerika aber eine große Lücke darstellt.

Welche Möglichkeiten bietet Digitalisierung für weibliches Empowerment?

Es gibt interessante internationale Studien, die zeigen, dass viele Frauen sogenannte Early Adopters sind. Frauen sind demnach die Ersten, die neue Technologien und Trends aufgreifen und einen besonderen Pioniergeist zeigen. Unsere Zielgruppe hatte bisher zwar wenig Kontakt mit der digitalen Wirtschaft, aber wir sehen da ein enormes Talent und auch eine Offenheit, sie sind sehr begeisterungsfähig, wollen lernen und etwas bewegen. Unsere größte Hürde ist jedoch die Finanzierung der Wohn- und Lernräume der Teilnehmerinnen. XOCO finanziert den Unterhalt der Teilnehmerinnen komplett, hier sind wir ganz stark auf Spenden und Sponsoringangebote angewiesen.

Sie möchten gerne mehr dazu lesen? Das ganze Interview finden Sie auf unserem Blog: www.equalpayday.de/blog. Mehr Infos und wie Sie Jessica Espinozas Projekt **XOCO Unlimited e.V.** unterstützen können, finden Sie unter: <https://xocounlimited.org> • Spenden können Sie unter folgender Bankverbindung: **Xoco Unlimited e.V.** • Bank: Kreissparkasse Köln • IBAN: DE98 3705 0299 0000 6854 09 • BIC: COKSDE33XXX

Antworten des Dritten Gleichstellungsberichts zu equal pay 4.0

Noch Fragen zu den Empfehlungen des Gutachtens für den Dritten Gleichstellungsbericht, wie equal pay in der Digitalisierung umgesetzt werden kann? Mehr dazu finden Sie im YouTube-Video unserer Kick-Off Veranstaltung und in unserem Blog www.equalpayday.de/blog. Das gesamte Gutachten finden Sie hier: www.dritter-gleichstellungsbericht.de.

VIER FRAGEN AN PROF. DR. AYSEL YOLLU-TOK

Werden Förderprogramme für Frauen diskutiert, die aufgrund von Digitalisierungsmaßnahmen ihre Erwerbsmöglichkeit verlieren?

Öffentliche Anbieter:innen im Feld der Weiterbildung haben die Relevanz der entsprechenden Förderung von Frauen oftmals bisher nicht erkannt. Aber es gibt einige gemeinwohlorientierte Weiterbildungsträger, die darauf spezialisiert sind, Frauen Zugang zu digitalisierungsbezogenen Kompetenzen zu schaffen. Der Fokus liegt dabei zum Beispiel auf Programmiersprachen oder in der Unterstützung bildungs- und berufsbiographischer Prozesse. In ihrem Gutachten empfiehlt die Sachverständigenkommission, Weiterbildungsträger mit einer solchen Ausrichtung zu fördern und neue Strukturen in diesem Feld aufzubauen. Außerdem brauchen wir Übergangspfade zwischen Berufen, die auch Berufswechsel zu einem späteren Zeitpunkt im Lebenslauf noch ermöglichen.

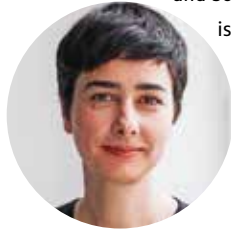
Sie möchten mehr erfahren? Die Antworten zu allen nach der Kick-Off Veranstaltung eingesendeten Fragen finden Sie auf unserem Blog: www.equalpayday.de/blog.

Gibt es konkrete Beispiele, wie das Wissen von Quereinsteigerinnen in einem digitalisierten Beruf genutzt werden?

Der Prozess der Digitalisierung macht generell die Anforderung neuer Kompetenzen und ggf. auch Tätigkeits- oder Berufswechsel über den gesamten Verlauf des Erwerbslebens wahrscheinlicher. Es wird daher darum gehen, gezielt gemeinsame Kompetenzen zwischen bestimmten Berufsgruppen zu analysieren und diese in den Vordergrund zu rücken – insbesondere auch zwischen solchen Berufen, die auf den ersten Blick nicht viel miteinander zu tun haben. Auf diese Weise Übergangspfade zu gestalten, ist eine wichtige Aufgabe – die unabhängig von geschlechterstereotypen Zuschreibungen geschehen muss. Hier sind öffentliche Weiterbildungsträger, aber auch private Weiterbildungsanbieter:innen und die betriebliche Weiterbildung gefragt.



ist seit Oktober 2017 Professorin für Volkswirtschaftslehre, insbesondere für Wirtschafts- und Sozialpolitik an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Seit März 2020 ist sie Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Gleichstellungspolitik sowie Verhaltensökonomik. Aysel Yollu-Tok ist zudem Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.



Bildung ist ja ein großes Thema: Wie kann Digitalisierung für Schulkinder und Familien vorangetrieben werden?

Das Gutachten der Sachverständigenkommission betont, dass der Zugang zu digitalisierungsbezogener Bildung über den gesamten Lebenslauf gesichert sein muss. Schlüssel hierzu ist, dass schon in der frühkindlichen Bildung damit begonnen werden muss – und zwar in einer genderkompetenten Weise, die Interesse an und Talent für Technikgestaltung und –nutzung frei von Geschlechterstereotypen fördert. Nur so wachsen Kinder zu digital kompetenten Erwachsenen heran. Dies gelingt nur, wenn Bildungs- und Ausbildungspläne entsprechend ausgerichtet sind. So empfiehlt das Gutachten der Sachverständigenkommission z.B. den Bundesländern, sozio-technische Perspektiven im Schulfach Informatik flächendeckend zu verankern. Dazu gehört auch die Reflexion des Verhältnisses von Technik, Geschlecht und Gesellschaft. Das Gutachten der Sachverständigenkommission empfiehlt dem Bund und den Ländern (entsprechend ihrer Zuständigkeit), die Genderkompetenz von Lehrkräften und pädagogischem Personal auszubauen. Digitalisierungsbezogene Genderkompetenz muss in Aus-, Fort- und Weiterbildungsprogramme für Lehrkräfte aufgenommen werden.

Nach welchen Kriterien können Kompetenzen fair bewertet werden?

Grundlage für eine faire Kompetenzbewertung sind faire Arbeitsbewertungsverfahren. Es gibt aktuell in Deutschland schon Instrumente wie den eg-check,¹ die die Überprüfung der betrieblichen Lohnfindung in Hinsicht auf Geschlechtergerechtigkeit ermöglichen. Grundsätzlich gilt, dass Stellen- und Tätigkeitsbeschreibungen flächendeckend erstellt und vor allem aktuell gehalten werden müssen. Es lohnt sich zu überprüfen, inwieweit auf bestimmten Stellen/ in bestimmten Berufsgruppen (digitalisierungsbezogene) Kompetenzen real längst von den Beschäftigten erwartet werden, aber nicht explizit als Anforderung benannt und entsprechend bewertet und entlohnt werden.

1 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Entgeltgleichheit der Geschlechter gewährleisten, abrufbar unter: www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home_node.html;jsessionid=7655C5040269FE87B2DB92322B-9C1CFE.1_cid351.

Sie möchten mehr erfahren? Die Antworten zu allen nach der Kick-Off Veranstaltung eingesendeten Fragen finden Sie auf unserem Blog: www.equalpayday.de/blog.

FLEISCHERS RATGEBER

Noah Fleischer beantwortet Ihre Fragen zum Thema diversity recruiting.
Wenn Sie noch mehr wissen wollen, finden Sie Antworten im YouTube-Video
unserer Kick-off Veranstaltung und in unserem Blog www.equalpayday.de/blog.



Für welchen der Bereiche im Team (Personal, Akquise, Finanzen, IT; Marketing?) sollte ein Unternehmen eine diverse Aufstellung priorisieren, um

wirtschaftlich erfolgreicher zu sein?

Jede Organisation sollte diversity in Führungspositionen priorisieren, denn sie gestalten das Unternehmen. Der wirtschaftliche Erfolg ergibt sich primär aus anderen Führungsentscheidungen. Die weitere Reihenfolge hängt von Ihrer Unternehmensstrategie ab. Sind Sie sehr kund:innenorientiert? Dann sollten Sie Akquise und Marketing als erstes angehen. Arbeiten Sie eher IT-produktorientiert? Dann sollten Sie hier verstärkt auf Diversity achten.



Wir suchen in unserem Handwerksbetrieb händeringend Personal und Lehrlinge, jedoch gibt es einfach zu wenig Bewer-

bungen geeigneter Kandidat:innen. Kann diversity recruiting auch geeignete Kandidat:innen zu uns führen und helfen, diese Personalprobleme zu lösen?

Betriebe in besonders stereotypen Berufen können besonders von diversity recruiting profitieren. Solche Betriebe können den Kreis der interessierten Menschen am stärksten erweitern. In vielen Bereichen im Handwerk arbeiten aktuell (fast) nur Männer, daher fehlt es an weiblichen Vorbildern, die auch junge Frauen für eine Lehre begeistern

können. Diverse Stellenanzeigen sind dabei nur ein Baustein, um mehr Menschen anzusprechen. Sie müssen vor allem Kontaktpunkte zur Zielgruppe herstellen, vielleicht mit einer handwerklichen Geschicklichkeitsübung auf dem Weihnachtsmarkt, und wer besonders gut ist, wird zum Praktikum eingeladen oder mit Aktionen zum Girls' Day.



Es wurde von unconscious bias (unbewussten Vorannahmen) gesprochen, die Entscheidungen im Einstellungsprozess zum Schlechteren beeinflussen, und mittels Software und künstlicher Intelligenz überwunden werden sollen. Wie teuer ist denn eine solche Software? Kann man so etwas auch im öffentlichen Dienst einsetzen, um z.B. den Bürgerservice zu verbessern?

Auch der öffentliche Dienst sucht nach Talenten, um den Bürger:innen gute Dienstleistungen zu bieten. Diversity recruiting ist daher auch für den öffentlichen Dienst interessant und wichtig. Einfache Prüfungen werden teilweise sogar kostenlos angeboten, z.B. von der TU München. Umfangreichere Software wird normalerweise nach Anzahl der Lizenzen und des Prüfumfangs bepreist. Sprechen Sie uns bei Fragen gerne an.

Sie möchten mehr erfahren? Die Antworten zu allen nach der Kick-Off Veranstaltung eingesendeten Fragen finden Sie auf unserem Blog: www.equalpayday.de/blog.



reifen bei der Personalauswahl andere Faktoren viel stärker (zum Beispiel Bekanntheit) als der unconscious bias?

Laut dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), werden ca. ein Drittel der Stellen über persönliche Kontakte besetzt.¹ D.h. für zwei Drittel können Sie diversity recruiting erfolgreich einsetzen. Insbesondere gilt das für solche Stellen, die laut IAB als schwer zu besetzen gelten.² Das waren im Corona-Jahr 2020 immer noch 34 Prozent und in den Jahren davor 44 Prozent aller Stellen. Diversity recruiting begegnet dabei einem unconscious bias, nämlich der Tendenz, sogenannte „Mini-Mes“ einzustellen. Menschen neigen dazu, Miniaturversionen von sich selbst bei der Besetzung von offenen Stellen zu bevorzugen, also Menschen, die aus einem sozial ähnlichen Kontext kommen (bezüglich Geschlecht, Alter, Herkunft und Ausbildung). Weitere Informationen hierzu finden Sie im Quick Guide Female Leadership von Dr. Simone Burel.³



err Fleischer sprach von validierten Tests zur Findung von Reizwörtern: Gibt es Beispiele für validierte Tests zur Findung

von Reizwörtern?

Eine Art von Test zum Auffinden von unconscious bias sind Wort-Assoziationstests (Implicit Association Tests). Probieren Sie doch einmal selbst aus, ob Sie einen bias zu Frauen und Männern in der Arbeitswelt haben – mit dem Unconscious Bias Test der Initiative Chefsache.⁴

Sie möchten mehr erfahren? Die Antworten zu allen nach der Kick-Off Veranstaltung eingesendeten Fragen finden Sie auf unserem Blog: www.equalpayday.de/blog.

NOAH FLEISCHER

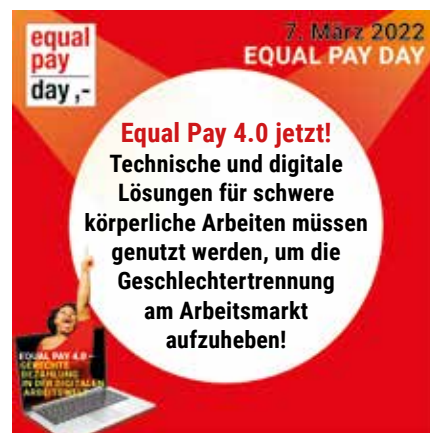
ist als stellvertretender Geschäftsführer für Strategie und Data

Analytics bei LUB tätig.

Seine langjährige Erfahrung in der Organisationsberatung im Unternehmens-, Politik- und Hochschulbereich

verbindet der ausgebildete

Scrum-Master mit agilem Projektmanagement. Noah Fleischer ist darüber hinaus als Mentor und im Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung aktiv.



1 Bossler, Mario; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2017): Neueinstellungen im Jahr 2016: Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn. (IAB-Kurzbericht, 18/2017), Nürnberg.

2 Pohlen, Laura; Rothe, Thomas (2020): Personalrekrutierung von Beschäftigten, Kurz- und Langzeitarbeitslosen: Unterschiede bei Besetzungswegen und Beschäftigungsqualität. (IAB-Kurzbericht, 06/2020), Nürnberg

3 Burel, Simone: Quick Guide Female Leadership – Frauen in Führungspositionen in der Arbeitswelt 4.0, Springer 2020.

4 Unconscious Bias Test, abrufbar unter: <https://initiative-chefsache.de/chefsache-test>.

Mobiles Arbeiten – Chance zu mehr Gleichstellung oder Unsichtbarkeitsfalle?

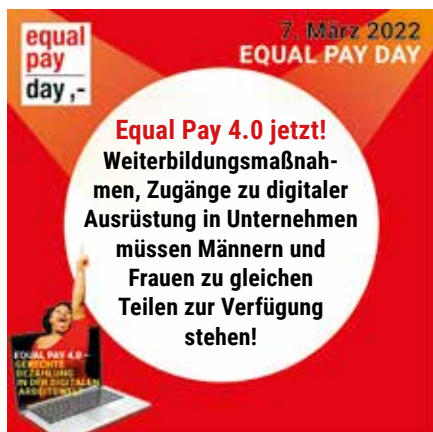


Arbeiten von Zuhause – für viele Beschäftigte war dies lange Zeit mehr Wunsch als Wirklichkeit. Vor knapp 10 Jahren arbeiteten weniger als 20 Prozent der Arbeitnehmer:innen zumindest gelegentlich von Zuhause, denn die Arbeitswelt in Deutschland war geprägt von einer Anwesenheitskultur. Zudem fehlten in vielen Berufen die technischen oder strukturellen Voraussetzungen für das Arbeiten in den eigenen vier Wänden. Homeoffice wurde hauptsächlich von (meist männlichen) Führungskräften und Müttern genutzt, wobei zur Illustration häufig ein klischeehaftes Bild einer Mutter bemüht wurde, die mit Kleinkind auf dem Schoß am Laptop tippt. Doch nicht erst durch die Covid-19 Pandemie, sondern bereits im Zuge der zunehmenden Digitalisierung gewannen flexible Arbeitsformen an Bedeutung. Hinzu kam, dass Lebensentwürfe individueller und vielfältiger geworden sind und Beschäftigte mehr Flexibilität von ihren Arbeitgeber:innen einfordern. Diese Entwicklung schlägt sich auch in den Homeoffice-Anteilen nieder: 2019 hat knapp ein Drittel der Beschäftigten von Zuhause aus gearbeitet.

Für die Arbeit im Homeoffice gibt es unterschiedliche Motive und entsprechend andere Ausgestaltungen, ins-

besondere im Vergleich von Männern und Frauen. Auswertungen des Linked Personnel Panel (LPP)¹ zeigen beispielsweise, dass Männer häufiger als Frauen ausschließlich außerhalb ihrer vertraglichen Arbeitszeit von Zuhause arbeiten. Das heißt, dass sie diese Arbeitsform nutzen um Mehrarbeit zu leisten. Zwar trifft dies vor allem auf kinderlose Männer zu, doch auch bei den Personen mit Kindern sind es deutlich häufiger Väter als Mütter, die außerhalb ihrer Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten. Der von kinderlosen Männern meistgenannte Grund für die Arbeit von Zuhause ist die Einsparung von Fahrzeiten. Väter nennen ebenso wie kinderlose Frauen und Mütter die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als wichtigsten Grund für Homeoffice. Mütter geben jedoch häufiger als Väter an, dass sie durch die Arbeit von Zuhause ihre effektive Arbeitszeit erhöhen können.

Werden auf der anderen Seite die Gründe untersucht, die gegen eine Arbeit im Homeoffice sprechen, berichten mehr Väter als Mütter, dass eine Trennung von Beruf und Privatleben erschwert werden würde. Sie fürchten zudem häufiger, dass Homeoffice ihre Aufstiegschancen verschlechtern könnte. Frauen hingegen geben an, dass ihren Vorgesetzten eine



¹ Ruf, Kevin; Mackeben, Jan; Haepf, Tobias; Wolter, Stefanie; Grunau, Philipp (2020): „Linked Personnel Panel (LPP) – Version 1819 v1“. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).



Anwesenheit wichtig sei – und das unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht. Unklar ist, ob dies durch unterschiedliche Wahrnehmungen bedingt ist oder ob Vorgesetzte hier geschlechterspezifische Unterschiede machen. Aber was bedeutet eine Verlagerung der Arbeit in die eigenen vier Wände für den Gender Wage Gap? Auf der einen Seite gibt es Hinweise, dass die Nutzung von Homeoffice tatsächlich zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und somit insbesondere Müttern mehr Flexibilität ermöglichen kann. Dadurch könnten sich ihre Lohnaussichten erhöhen und dazu beitragen, zu den Männern aufzuschließen. Auf der anderen Seite ist aber auch möglich, dass für flexible Arbeitsbedingungen und das Arbeiten von Zuhause geringere Löhne und/oder schlechtere Aufstiegschancen in Kauf genommen werden. Dadurch könnte sich der Gender Wage Gap sogar erhöhen, wenn verstärkt Mütter aufgrund der nach wie vor eher traditionellen Rollenzuschreibung diesen Tausch eingehen. In der Forschung ist bisher nur wenig bekannt über die Auswirkung von Homeoffice auf die geschlechterspezifische Lohnlücke. Eine Studie deutet darauf hin, dass Mütter nur dann von höheren Stundenlöhnen profitieren, wenn sie von der Möglichkeit des Homeoffice Gebrauch machen und dies gleichzeitig mit einem Arbeitgeberwechsel einhergeht. Bleiben sie dagegen im bisherigen Unternehmen, erhöhen sie zwar ihre vertragliche Arbeitszeit, die Stundenlöhne bleiben hingegen unverändert. Väter hingegen profitieren

unabhängig von einem Arbeitgeberwechsel von einer Lohnsteigerung durch die Nutzung von Homeoffice.²

Die Covid-19 Pandemie hat viele Beschäftigte und Unternehmen erstmals mit Homeoffice konfrontiert. Die Möglichkeit für das Arbeiten von Zuhause wurde in sehr kurzer Zeit für eine Vielzahl von Beschäftigten geschaffen, Vorbehalte gegenüber Homeoffice aus der Zeit vor Corona spielten keine Rolle mehr und Geschlechterunterschiede in der Nutzung wurden nivelliert. Dies gibt Unternehmen und Beschäftigten die Chance, ortsflexible Arbeit neu zu bewerten, denn letztlich bietet Homeoffice das Potenzial einer Win-Win-Situation. Gleichzeitig besteht die Herausforderung, dass sich die eingeschränkte Sichtbarkeit des Arbeitens von Zuhause im Rahmen der vertraglichen Arbeitszeit nicht auf die Verhandlungsposition der Beschäftigten auswirken darf; mit anderen Worten: Eine gerechte Entlohnung von Arbeit sollte nicht davon abhängen, wo sie verrichtet worden ist; wichtig sollte das Ergebnis sein.

² Arntz, Melanie; Ben Yahmed, Sarra; Berlingieri, Francesco (2019): Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages. ZEW-Discussion-Paper, No. 19 - 015.

DR. CORINNA FRODERMANN

studierte an der Universität Erlangen-Nürnberg Sozialökonomik und promovierte anschließend an der Universität



Konstanz zum Thema „Individuelle Handlungsentscheidungen im Spannungsfeld zwischen Arbeitsmarkt und Familie“.

Seit 2015 arbeitet sie am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). In ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei der Arbeitsmarktbeteiligung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor dem Hintergrund unterschiedlicher betrieblicher und sozialstaatlicher Rahmenbedingungen.

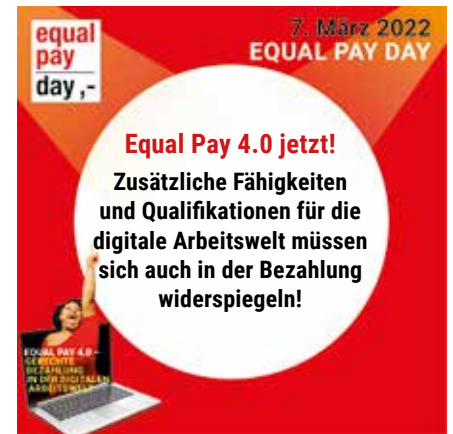
DR. STEFANIE WOLTER

studierte European Studies mit Wirtschaftsschwerpunkt an der Technischen Universität Chemnitz und Internationale Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg. Im Mai 2019 schloss sie ihre Promotion an der Julius-Maximilian-Universität Würzburg zu „Factors of Firm Success: Management Practices, Workforce Composition and Ownership“ ab. Stefanie



Wolter ist seit Juli 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAB. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt auf betrieblicher

Personalpolitik und Beziehungen zwischen Betrieben und Unternehmen.



Was können wir für die Gleichstellung in der Plattformwirtschaft tun?

Bisher verschärft die Digitalisierung Ungleichgewichte

Weist schon der traditionelle Erwerbsarbeitsmarkt im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse massive Unterschiede auf, so werden diese durch die Digitalisierung weiter verschärft. In der Plattformwirtschaft ist das besonders offensichtlich. Es zeigt sich nämlich, dass zwischen weiblichen und männlichen Plattformarbeitenden ein 18-prozentiger Pay Gap besteht;¹ und das, obwohl viele Plattformen das Geschlecht ihrer Beschäftigten gar nicht kennen. Diese Entgeltdifferenz ist auf individuelle geschlechterspezifische Charakteristika wie Arbeitserfahrung und Ausbildung sowie die strukturell ungleich verteilte Haus- und Sorgearbeit zurückzuführen. Von der Transportdienstleistungsplattform Uber ist wiederum bekannt, dass deren weibliche Driver durchschnittlich sieben Prozent weniger als männliche verdienen.² Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass schnelles, risikoreiches Fahren honoriert wird, was im Lichte gängiger Geschlechterrollen-Prägung kein gender-neutrales Kriterium ist.³

Transparenz von Algorithmen ist ein Lösungsansatz!

Es zeigt sich somit, dass der in der Plattformwirtschaft weit verbreitete Einsatz von algorithmischem Management - insbesondere die automationsunterstützte Entscheidungsfindung durch Einsatz von Formeln - zu Diskriminierung auf Grund des Geschlechts führen kann. Das kann auf den Algorithmus und die dabei berücksichtigten Kriterien zurückzuführen sein sowie darauf, dass die verwendete Datengrundlage gesellschaftliche Stereotype und Vorurteile fortschreibt oder gar verstärkt.

Wesentlich für die Verringerung des Gender Pay Gap in der Plattformwirtschaft erscheint daher eine stärkere Transparenz für die von derartigen automatisierten Entscheidungen Betroffenen über die Datengrundlage und die Algorithmen selbst. Dies schlägt auch die Europäische Kommission vor⁴ - definitiv ein Schritt in die richtige Richtung und gerade unter Gleichstellungsgesichtspunkten sehr zu begrüßen.



DR. MARTIN GRUBER-RISAK

ist ao. Universitätsprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien und war von 2016 – 2020 Vorsitzender des Senates II der (österreichischen) Gleichbehandlungskommission. Er berät unter anderem die Europäische Kommission, die Internationale Arbeitsorganisation, Ministerien und Interessenvertretungen bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen insbesondere im Zusammenhang mit der Digitalisierung. Siehe auch: <https://arbeitsrecht.univie.ac.at/team/gruber-risak-martin/>

1 Adams-Prassl, Abi/Berg, Janine (2017): When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers, www.ssrn.com/abstract=3048711.

2 Cook, Cody/Diamond, Rebecca/Hall, Jonathan/List, John A./Oyer, Paul (2019): The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers, www.web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf.

3 Berger, Christian (2019): Neue digitale Arbeitswelt, alte hierarchische Geschlechterverhältnisse. Arbeit & Wirtschaft-Blog, www.awblog.at/gender-divide-digitalisierung.

4 Europäische Kommission, C(2021) 4230 final, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24094&langId=en>.

„Technologie hat mir geholfen, Dirigent meines Lebens zu werden“

Frank Behrendt ist Senior Advisor, Autor, Speaker, Impulsgeber, Podcaster, Kolumnist, New Worker – und ein Digitalisierungsgewinner. Im Interview verrät Behrendt, wie Digitalisierung helfen kann, Ungleichheiten zu überwinden, und warum der Equal Pay Day (EPD) für ihn ein Skandal ist.

EPD Journal:

Die Medien bezeichnen Dich als »Guru der Gelassenheit«, wie hat sich für Dich Gelassenheit in den vergangenen Jahren durch die voranschreitende Digitalisierung verändert?

FRANK BEHRENDT: Die technologische Entwicklung der vergangenen Jahre hat mir geholfen, noch flexibler zu arbeiten und letztendlich der Dirigent meines Lebens zu werden. Ich arbeite eigentlich von überall, auch wenn ich im Urlaub bin. Dafür ist für mich eine Arbeitswoche aber auch nie eine reine Arbeitswoche, sondern immer ein Hin- und Herschalten zwischen Work and Life. Ich bin ein großer Freund der Work-Life-Integration und dabei hilft mir Technologie.

Aber ist das Fehlen einer klaren Trennung zwischen Berufs- und Privatleben nicht eines der größten Probleme der modernen Arbeitswelt?

Wie man Arbeit und Beruf trennt, ist in vielen Jobs eine selbstbestimmte Entscheidung. Wer sich von Technik und Anderen treiben lässt und meint, er oder sie müsste immer on sein, ist selbst dafür verantwortlich. Jede:r hat die Wahl das Handy auch mal auszuschalten. Wichtig ist die klare Kommunikation im Vorfeld, wann man erreichbar ist und wann nicht. Wer ungestört Deep Work macht, ist immer schneller fertig. Man darf auch nicht

vergessen: Das Büro, in das man früher so gerne gegangen ist, hält auch viele Störquellen bereit. Deshalb sorgt weniger Büro aus meiner Sicht für bessere Ergebnisse und eine optimalere Integration von Arbeit ins Leben. Wenn ich meine to do's erledigt habe, entscheide ich: investiere ich die eingesparte Zeit in weitere Arbeit oder in Freizeit? Ich entscheide mich meistens für Freizeit.

Beobachtest Du Unterschiede im Umgang mit Digitalisierung bei Frauen und Männern?

Mein Eindruck: Frauen gehen smarter mit den Devices und der persönlichen Verfügbarkeit um als Männer. Viele Männer haben aus der Tradition heraus das Gefühl, immer erreichbar sein zu müssen. Weibliche Angestellte sind oft viel effizientere Managerinnen als die männlichen Kollegen, die sehr viel Zeit mit Posing und Gerede, wie toll sie sind, vertrödeln.

Nicht umsonst lautet unser Motto für den EPD 2022 „Equal pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt“.

Allein, dass es einen Equal Pay Day geben muss, ist für mich schon ein Skandal. Es ist mir ein völliges Rätsel, wie irgendwo jemand auf die Idee kommen kann, dass für die gleiche Arbeit Männer und Frauen unterschiedlich entlohnt werden. Digitalisierung bietet mehr denn je die Möglichkeiten, dass Leute, egal ob sie Familie haben, egal wo sie arbeiten, egal wie sie arbeiten, einen gleichwertigen Beitrag leisten und dafür sollten sie equal payment erhalten. Dafür aufzustehen, ist eine wichtige und wertvolle Sache!



FRANK BEHRENDT

Ausbildung an der Deutschen Journalistenschule, Stationen bei Henkel, BBDO, PolyGram und RTL. Er wurde CEO der PR-Agentur KetchumPleon und 2011 Vorstand bei fischerAppelt. Seit 2017 ist er Senior Advisor bei Serviceplan. Frank Behrendt wurde mit „10 ernsthaften Ratschlägen, wie man lockerer durchs (Berufs)Leben kommt“ bekannt. Sein erstes Buch „Liebe dein Leben und NICHT deinen Job“ wurde ein Bestseller. Sein zweites Buch trägt den Titel „Die Winnetou-Strategie“ und sein drittes Buch hat er gemeinsam mit dem Psychologen Dr. Bertold Ulsamer geschrieben. Es heißt: „Von Kindern lernen“.



Unbewusste Vorurteile kommen Frauen bei Bewerbungen für IT Jobs immer wieder in die Quere

Bis Anfang der 80er Jahre war die IT eine Frauendomäne. Programmieren war bei den Männern bis dahin nicht hoch angesehen und Frauen galten als „Naturtalente“ in diesem Bereich. Heute hingegen sind in der EU nur 18,5 Prozent der Beschäftigten in IT-Berufen Frauen.¹ Ihnen wird oft das Knowhow oder Talent für IT abgesprochen, aber Talent und Neigung für MINT- und IT-Berufe hängen nicht vom Geschlecht ab. Obwohl die IT-Branche Frauen sucht, spricht der Einstellungs- und Rekrutierungsprozess eine andere Sprache, denn Stellenausschreibungen sind noch immer hauptsächlich auf männliche Bewerber zugeschnitten. Frauen, die unbegründet stark an sich selbst zweifeln, schreckt das ab. Bei der Ausschreibung können Tools wie der FührMINT Gender Decoder² helfen, der die Wortwahl in Stellenausschreibungen auf unfaire Formulierungen überprüft. Wichtig ist zudem, das Interesse und die Begeisterung für IT schon in der Schule zu fördern - für Mädchen und Jungen gleichermaßen. Initiativen wie z.B. die Hacker School oder App-Camps bringen die Informatik in Kooperation mit Schulen in die Klassenzimmer und bestärken Mädchen in dem Selbstbewusstsein, dass sie einem guten und spannenden IT-Beruf nachgehen können. Gleichzeitig helfen Coding Bootcamps den Fachkräftemangel durch Quereinsteiger:innen auszugleichen, wobei die Ausbildung zum Data Scientist oder Full-Stack-Developer zum

Teil vom Arbeitsamt finanziert wird. In einem Teil der Ausbildung werden die Teilnehmer:innen sensibilisiert, damit sie im Bewerbungsprozess mit Diskriminierungen hinsichtlich ihres Geschlechtes, ihrer Herkunft und ihres Alters umgehen können. Wichtiger ist es aber, Männer in der IT-Branche für unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren. Sie haben selbst nicht mit den oben genannten Problemen bei Bewerbungen im IT-Sektor zu kämpfen, sie sind aber trotzdem ein wichtiger Teil der Lösung. Denn in der IT sind es in der Regel Männer, die über die Rekrutierung neuer Arbeitskräfte entscheiden und im Vorstand sitzen, genau deswegen müssen sie für unbewusste Vorurteile sensibilisiert sein. „Es ist schon nicht leicht Frauen in den IT-Job zu bringen. Die größere Herausforderung ist es aber, Frauen im IT-Job zu halten“, berichtete eine Tech-Recruiterin. Das liegt an der männlich geprägten Unternehmenskultur.

Um weibliche Fachkräfte zu halten, müssen IT-Unternehmen regelmäßige Schulungen zu unbewussten Vorurteilen und Ally Skills Trainings zur Vermittlung der Möglichkeiten der Einflussnahme von Führungskräften und Mitarbeitenden im Unternehmen durchführen. Denn der Schlüssel zu mehr Innovationskraft und dem damit verbundenen stärkeren Unternehmenserfolg liegt im gemeinsamen Miteinander- und Voneinander-Lernen heterogener Teams. Dieses Zusammenspiel an Maßnahmen bildet das Fundament für größeren wirtschaftlichen Erfolg, wie bereits verschiedene Studien von Unternehmensberatungen gezeigt haben.³ Das Schaffen von vielfältigen Teams muss darum Priorität der Vorstände bei der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte sein.

SANDRA ROGGOW

ist ehemalige 2. Vorstandsvorsitzende der Digital Media Women e.V., Gründerin des Online-Marktplatzes www.kitchennerds.de, technische Product Ownerin, studierte Kommunikationswirtin und aktuell Studentin der Wirtschaftsinformatik. Bei den Digital Media Women beschäftigt sie sich intensiv mit den Themen digital Leadership, digitale Transformation und den Chancen, die sich für Frauen im Zuge der Digitalisierung bieten. Dafür ist und war sie im Namen der Digital Media Women als Speakerin und Beirätin für verschiedene Bündnisse zum Thema „Digitalisierung“ tätig.



1 Eurostat, IKT-Spezialisten im Beschäftigungsbereich, Datenauszug Juli 2021, abrufbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment&action=statexp-seat&lang=de#IKT-Spezialisten_nach_Geschlecht.

2 FührMINT Gender Decoder, abrufbar unter: <https://gender-decoder.wi.tum.de>.

3 So zum Beispiel McKinsey, Diversity wins: How inclusion matters, 2020. Abrufbar unter: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#>.



Können Digitalisierung und KI Diskriminierungen von Gründerinnen und Unternehmerinnen überwinden?

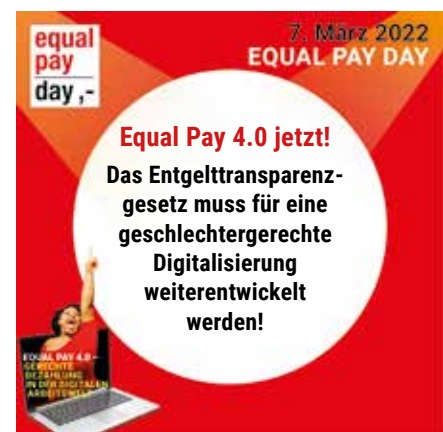


DR. KATJA VON DER BEY ist Geschäftsführerin und Vorstandsmitglied der Frauengenosenschaft WeiberWirtschaft, die in Berlin-Mitte Europas größtes Unternehmerinnen- und Gründerinnenzentrum aufgebaut hat, www.weiberwirtschaft.de. Als Regionalverantwortliche und Teil des Leitungsteams der bundesweiten gründerinnenagentur (bga) setzt sie sich auch deutschlandweit für die Belange von Gründerinnen ein.

Digitalisierung wird meist als geschlechts- und damit wertneutral angesehen. Das trifft aber nicht zu, denn die gesellschaftlich etablierten Geschlechterstereotype werden auch technisch reproduziert. Vermeintlich neutrale Algorithmen bauen auf im Netz vorhandenen Daten auf und schreiben damit die Geschlechterdiskriminierung unsichtbar fort. Frauen gründen deutlich seltener als Männer ein Unternehmen oder machen sich selbständig. Dafür sind zum Teil strukturelle Ursachen verantwortlich, aber auch unterschiedliche Bewertungsmuster für Frauen und Männer. Männern wird das erfolgreiche Unternehmertum viel selbstverständlicher zugeschrieben als Frauen. Diese unbewussten Normen und Regeln bilden das „Hintergrundrauschen“ für Frauen in Selbständigkeit und Führung, schüren Zweifel an der eigenen Kompetenz, beeinflussen das Verhalten und (Selbst-)Vertrauen der Frauen und kosten Kraft, die sinnvoller in die Unternehmensidee oder -führung gesteckt werden sollte. Im Projekt KITE (KI Thinktank female Entrepreneurship) arbeiten wir aktuell

Mehr dazu unter: www.kite-bga.de

für die bundesweite gründerinnenagentur (bga) im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend an einem Modellprojekt zur Unterstützung von Gründerinnen durch eine KI-gestützte Anwendung. Das digitale Tool/Werkzeug soll Diskriminierungserfahrungen von Gründerinnen als Teil von dahinterliegenden Strukturen kenntlich machen. Dadurch sollen Gründerinnen Empowerment erfahren und ihre Resilienz im Gründungsprozess soll gesteigert werden. Vorbild dafür sind analoge Veranstaltungen mit informellen Austauschmöglichkeiten von Gründerinnen und Unternehmerinnen, die dazu beitragen, das Erlebte in einen gesellschaftlichen Zusammenhang einzuordnen und die eigene Haltung zu diskriminierenden Äußerungen verändern zu können. Die Übertragung dieser Möglichkeiten in den digitalen Raum ist ein wesentliches Ziel der im KITE Projekt konzipierten Anwendung. Der geplante Einsatz von KI in diesem Bereich stellt die bisherige Herangehensweise an KI auf den Kopf und ist gleichzeitig eine große Herausforderung: Die zugrundeliegenden Algorithmen der Mustererkennung sollen nicht nur diskriminierungsfrei sein, sondern gerade Diskriminierung aufspüren können! Aus Untersuchungen weiß man z. B., dass Frauen eher nach den Risiken statt nach den Chancen einer Unternehmensgründung gefragt werden – hier könnte ein Warnhinweis durch die Anwendung helfen. Wichtig ist uns aber bei unserem Vorhaben: Nicht die Gründerinnen und Unternehmerinnen müssen sich ändern, sondern das gesellschaftliche Setting!



Aufwertung der Krankenpflege: Neue Chancen durch die Digitalisierung?

DIE ARBEIT IN DER KRANKENPFLEGE GEHT NICHT ERST SEIT DER CORONA-PANDEMIE MIT HOHEN BELASTUNGEN EINHER.



TOM HEILMANN

ist Soziologe und forscht am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen zu Fragen des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherung. In seinem Promotionsprojekt untersucht er, unter welchen Voraussetzungen tarifliche Aufwertungen von Berufsgruppen realisiert werden. Seit Mai 2021 ist er zudem als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS) tätig.

Ein Vergleich von Arbeitsanforderungen und Bezahlung zeigt, dass der Beruf der Krankenpflegefachkraft deutlich schlechter bezahlt wird als ähnlich anspruchsvolle Jobs.¹ Die Folge: Ein Attraktivitätsproblem der Branche, das den Fachkräftemangel befördert. Die verhältnismäßig geringe Bezahlung trägt zudem zum Gender Pay Gap bei; sind doch nach wie vor 80 Prozent der Beschäftigten in der Krankenpflege Frauen. Schon seit Längerem wird deshalb eine Neubewertung der Arbeit von Krankenpfleger:innen gefordert. Kann der Einsatz von digitalen Technologien zu einer Aufwertung des Berufsfeldes beitragen? Mit dem Einsatz von Technologien wie elektronischen Patientenakten, digitalen Monitoringsystemen sowie der Verbreitung smarter Pflegewagen, Tablets und anderer mobiler Geräte können Pfleger:innen Zusatzqualifikationen erwerben. Gleichzeitig könne man Prozesse effizienter gestalten, Belastungen senken und damit die Arbeit in der Krankenpflege wieder attraktiver machen - so die Hoffnung. In bestimmten Bereichen birgt die Digitalisierung das Potenzial für Verbesserungen; sie schafft aber auch neue Anforderungen für die Pflegenden. Die Bedienung neuer Geräte und Softwareanwendungen muss erst erlernt werden. Belastungen entstehen auch durch das Gefühl der ständigen Erreichbarkeit, der Sorge vor dem digitalen Tracking der eigenen Arbeitsleistung und gestiegene Anforderungen an die Dokumentation von Arbeitsschritten, die (auch) eine Folge neuer digitaler Möglichkeiten sind.

Studien zeigen deshalb, dass die Digitalisierung aktuell nicht zu einer merklichen Verringerung der Arbeitsbelastungen oder einer Aufwertung der Krankenpflege führt – auch weil die aktuell verbreiteten Digitaltechnologien die Arbeit an und mit den Patient:innen nicht wesentlich verändern und neue, der Digitalisierung entspringende Anforderungen nicht bei der Entgeltfindung berücksichtigt werden.² Die Digitalisierung allein wird nicht zu einer Aufwertung des Berufsfeldes führen. Sie kann aber ein Anstoß sein, um auf einer generelleren Ebene über die Neubewertung der Krankenpflege zu diskutieren, zu der neben Verbesserungen beim Personalschlüssel auch die Anhebung der Verdienste gehört. Dies wäre auch ein wichtiger Schritt in Richtung mehr Lohngerechtigkeit.



¹ Klammer, Klenner, Lillemeier (2018): „Comparable Worth“ – Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-006915/p_wsi_studies_14_2018.pdf, S. 40-43.

² Heilmann (2020): Aufwertung der Krankenpflege – Welchen Beitrag kann die Digitalisierung leisten? https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00071450/IAQ-Report_2020_02.pdf.



Sich digital als Frau und Führungskraft profilieren

BARBARA LIEBERMEISTER

ist Gründerin und Leiterin des Instituts für Führungskultur im digitalen Zeitalter (www.ifdz.de), Frankfurt am Main. Die Wirtschaftswissenschaftlerin ist

u.a. Autorin der Bücher
„Die Führungskraft als Influencer: In Zukunft führt, wer Follower gewinnt“,
„Digital ist egal: Mensch bleibt Mensch – Führung entscheidet“



und „Effizientes Networking: Wie Sie aus einem Kontakt eine wertvolle Geschäftsbeziehung entwickeln“. Zu diesen Themen hält die Managementberaterin auch (Online-)Vorträge und Seminare.

Mitarbeiter:innen und Teams aus der Ferne führen und mit ihnen online kommunizieren – vor dieser Herausforderung standen viele Führungskräfte erstmals nach Ausbruch der Corona-Pandemie. Inzwischen ist dies oft ein integraler Bestandteil ihrer Alltagsarbeit geworden, da nicht wenige Unternehmen unter dem Stichwort „New Work“ die Arbeit in ihrer Organisation dauerhaft so strukturierten, dass ein großer Teil ihrer Mitarbeiter:innen zumindest zeitweise im Homeoffice arbeitet. Trotzdem beobachtet man bei vielen Führungskräften noch Unsicherheiten beim virtuellen Führen und Online-Kommunizieren – zum Beispiel, wenn es um Fragen geht wie:

- Wie Sorge ich beim virtuellen Führen dafür, dass die emotionale Beziehung zu meinen Mitarbeiter:innen nicht abreißt?
- Wie spreche ich beim Online-Kommunizieren heikle Themen an?
- Worauf sollte ich achten, wenn ich online Feedbackgespräche führe?

Dabei fällt auf: Männliche Führungskräfte zeigen, speziell wenn es um die digitale Beziehungspflege mit ihren Mitarbeitenden geht, oft größere Verhaltensunsicherheiten als ihre Kolleginnen. Dies liegt vermutlich auch daran, dass Frauen auch privat – verallgemeinert formuliert – solche Online-Plattformen wie Facebook, Instagram und WhatsApp

intensiver nutzen, um ihre sozialen Kontakte zu pflegen und sich mit Bekannten über ihre Interessen auszutauschen. Diese Affinität zur Online-Kommunikation kommt ihnen beim Führen von Mitarbeiter:innen zugute. Eher zurückhaltend sind Frauen aber oft, wenn es darum geht, online ein sogenanntes „personal branding“ zu betreiben und sich beruflich zu profilieren. Der Appell an weibliche Führungskräfte lautet deshalb: Nutzt Social Media wie LinkedIn aktiv, um euch und eure Fähigkeiten online einer breiteren Öffentlichkeit zu präsentieren. Streift also eure anerzogene Bescheidenheit ab und präsentiert euch als Führungskraft und „Spezialistin“ für eine Stelle ähnlich selbstbewusst wie viele eurer männlichen Kollegen. Dann eröffnen sich neue Karrierewege, und ihr erhaltet auch leichter die Bezahlung, die ihr verdient.



Mitmachen, selber machen, anders machen!

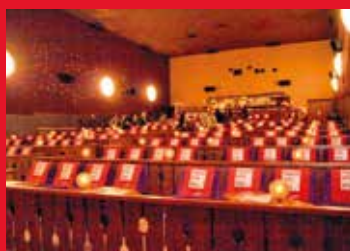
Aktionstipps für den 7. März 2022

Am Equal Pay Day wird die Lohnlücke sichtbar gemacht: mit originellem, informativem oder aufrüttelndem Engagement in ganz Deutschland. Je mehr Menschen am Aktionstag dabei sind, desto deutlicher wird der Missstand und desto offensichtlicher der Handlungsbedarf! Mitmachen kann jeder und jede, und es ist ganz leicht: Ob Sie am Equal Pay Day eine rote Handtasche oder ein rotes Halstuch ausführen, ob Sie Ihren Bürgermeister oder Ihre Bürgermeisterin überzeugen, Flagge zu zeigen oder zu einer Filmvorführung einladen: Werden Sie aktiv und organisieren Sie selbst eine Aktion, am besten im Bündnis mit anderen Mitstreiter:innen, oder nehmen Sie an einer teil. Wer wo was organisiert, sehen Sie auf unserer Aktionslandkarte. Vergessen Sie nicht, Ihre Veranstaltung dort einzutragen, ob online oder offline!

SICHTBAR SEIN – OFFLINE UND ONLINE

Unser Anliegen gilt es nicht nur online öffentlich sichtbar zu machen, sondern auch auf der Straße des 21. Jahrhunderts – in den Sozialen Medien. Nutzen Sie unsere Social Media Vorlagen auf der Seite socialmedia.equalpayday.de und sorgen Sie im Netz für Aufmerksamkeit.

Verlinken Sie sich mit der Equal Pay Day Kampagne auf Facebook (@equalpayday), Twitter (@BPW_Germany), LinkedIn (Equal Pay Day Deutschland) und Instagram (@equalpayday.de) und nutzen Sie die Hashtags #epd2022, #equalpay4punkto und #equalpay. Gemeinsam sind wir laut genug!





NÄCHSTER HALT: EQUAL PAY

Den ganzen Monat März rund um den Equal Pay Day fuhr die EPD Tram täglich mahnend und fordernd auf verschiedenen Linien durch die Stadt München. Die Slogans sind Aktionsbündnis EPD München – Lohngerechtigkeit für Frauen – Equal Pay# – Nächster Halt: Equal Pay! Virtuell kann man auch auf die Reise gehen und Beiträge, Infos und Hintergründe in der Tram über den EPD erfahren. Geplant werden immer zusätzliche Aktionen direkt am EPD. Diese Aktion kann auch in Bussen und anderen Verkehrsmitteln des ÖPNV stattfinden.

FLAGGE ZEIGEN

Rathäuser, Volkshochschulen, Stadtbüchereien – alle öffentlichen Gebäude können zum Equal Pay Day beflaggt werden. Damit das nicht völlig unbeobachtet von den Medien geschieht, hissen am besten lokale Persönlichkeiten wie Abgeordnete, Bürgermeisterin oder Bürgermeister die Flaggen. Noch mehr Signalwirkung haben die Flaggen in Verbindung mit einer Ansprache, einem Infostand oder einem Red Dinner. Wie bei jedem anderen Tipp auf dieser Seite gilt: Kombinieren Sie verschiedene Aktionen miteinander! Die Flaggen können im Equal Pay Day Shop auf unserer Webseite bestellt werden.

GROSSES KINO

Geschichten über den Kampf für gerechte Bezahlung, das Frauenwahlrecht oder ungewöhnliche Lebenswege von engagierten Frauen haben es vielfach auf die große Leinwand geschafft. Wer am Aktionstag zu Filmvorführungen und anschließender Diskussion einladen möchte, hat die Wahl zwischen aktuellen Filmen wie „The Favourite – Intrigen und Irrsinn“, „Die Verlegerin“ oder „Die Berufung“, Dokumentationen wie „Die Unbeugsamen“ oder „No More Boys and Girls“ und Klassikern wie z.B. „Hidden Figures - Unerkannte Heldinnen“, „Sufragette - Taten statt Worte“ oder „Elizabeth“.

GUERRILLA KNITTING

Eine kinderleichte Aktion zum Mitmachen mit großer öffentlicher Wirkung! Aus Flatterband wird mithilfe von Passanten und Passantinnen per Hand ein großes Netz gehäkelt, zum Beispiel ganz prominent im öffentlichen Raum auf großen Plätzen oder in Fußgängerzonen. Aus dem Häkelwerk lässt sich beispielsweise eine große Tasche falten, die medienwirksam etwa der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister übergeben werden kann.

LEBENDE STATUEN – LEBENS-GROSSE LOHNUNTERSCHIEDE

Freiwillige werden zu lebenden Statuen und zeigen die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern, indem sie paarweise in typischer Berufskleidung auf unterschiedlich hohen Sockeln Position beziehen, in der Hand Schilder mit ihrem Verdienst. Die unterschiedliche Höhe der Podeste macht die unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen in den verschiedenen Berufsgruppen für alle sichtbar. Informationen zu den Löhnen von Frauen und Männern finden sich im Lohnspiegel und im Entgeltatlas.

DAS LEBENSQUIZ

Wie der typische Lebensweg von Frauen und Männern aussieht, können Kinder und Jugendliche unter Anleitung beim Lebensquiz nachstellen: Spielerisch werden die typischen Stationen im Leben von Mann und Frau durchlaufen. Start ist der Schulabschluss, Ziel die Rente. Weitere Stationen: Ausbildung, Studium, Kinder. Nebenbei zeigt sich, wie sich all das auf die Rollenverteilung im Privaten und auf das Einkommen der Frau auswirkt. „Das Lebensquiz“ kann als Brettspiel oder auch im Freien als Outdoor-Spiel (z.B. mit Kreide, Bällen, etc.) gespielt werden.

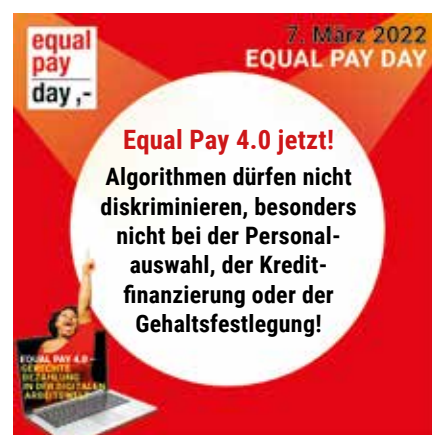
CUP CAKE SALE

Backen für Lohngerechtigkeit! Beim „Cup Cake Sale“ wird der Gender Pay Gap symbolisch ausgeglichen, denn Cup Cakes werden für Männer und Frauen zu unterschiedlichen Preisen verkauft: Jede:r zahlt, was er oder sie verdient. Zum Beispiel Männer 1 Euro und Frauen 82 Cent.

AKTIONS-LANDKARTE

Bald geht es los. Auf unserer Aktionslandkarte können Sie gezielt nach Aktionen und Veranstaltungen in Ihrer Nähe suchen. Egal, ob Sie selbst backen oder Flaggen hissen wollen oder sich eine ganz neue Aktion ausdenken – vergessen Sie nicht, Ihre Aktion ebenfalls auf der Aktionslandkarte einzutragen. So wird Ihr Engagement schon vor dem Aktionstag sichtbar, Sie finden neue Mitstreitende und Ihr Signal bleibt über den Equal Pay Day hinaus sichtbar!

Wir wünschen allen Aktionsteams viel Freunde und Erfolg bei ihren Veranstaltungen.



EQUAL PAY WIKI

Im Equal Pay WIKI finden Sie Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Lohn-gerechtigkeit, dem Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

www.equalpay.wiki

SOCIAL MEDIA

Wussten Sie, dass die Equal Pay Day Kampagne auf Facebook, Twitter und Instagram zu finden ist? Hier informieren wir Sie das ganze Jahr über Wissenswertes rund um das Thema Lohngerechtigkeit.



[BPW_Germany](#)



[equal-pay-day](#)



[equalpayday.de](#)



[equal-pay-day-deutschland](#)

MITMACHEN!

Wo ist was los am Equal Pay Day? Sie möchten sich beteiligen?

Wir freuen uns über jede Aktion! Tragen Sie Ihre Veranstaltung in der interaktiven Aktionslandkarte ein, damit diese auch gefunden wird.

www.equalpayday.de/mitmachen/aktionen/aktionslandkarte

BPW GERMANY E.V.

Equal Pay Day Kampagne
Schloßstraße 25
12163 Berlin

Tel. +49 (0)30 31 17 05 17

info@equalpayday.de

www.equalpayday.de

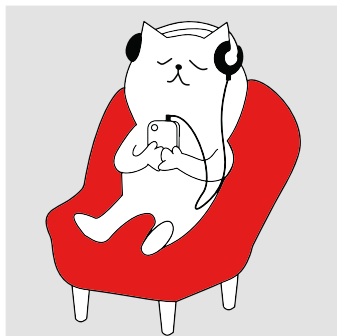
#EPD2022 #equalpay4punkt0
#equalpay

PODCATS – der Podcast zu equal pay

Hier finden Sie alles Wissenswerte über equal pay.

Gleich mal Reinhören!

www.equalpayday.de/informieren/podcast/



gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

initiiert vom



BPW GERMANY

**equal
pay
day , -**